

JEL: J21, Q19

КАЧЕСТВО НА ЗАЕТОСТТА В АГРАРНИЯ СЕКТОР – ВЪЗМОЖНОСТ ИЛИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО

Павлина Иванова¹

¹ Главен асистент, доктор, катедра „Аграрна икономика“, Икономически университет – Варна, България. E-mail: p.ivanova@ue-varna.bg

Резюме

Технологичните иновации, процесите на глобализация, демографските изменения и пандемията от Ковид-19, които през последното десетилетие моделират пазара на труда оказват своето влияние и върху аграрния сектор. На лице са по-гъвкав подход към ресурсите, включително човешките ресурси, трансформация в естеството на работата и организацията на труда, промени в благосъстоянието на работещите, което от своя страна провокира интереса на учени и политици към качеството на трудовата заетост в сектора.

Целта на настоящата статия е да се проучи състоянието на пазара на труда в селското стопанство и да се разгледат спецификите от гледна точка на концепцията за качество на заетостта. Представени са различни теоретични концепции, анализирани са статистически данни. В резултат на това се предлагат определение и модел на качеството на заетостта, както и модел на процеса за повишаването му. Дава се отговор на въпроса защо качеството на заетостта е важно за аграрния бизнес. Достига се до извода, че концепцията за качество на заетостта е ориентирана към интересите както на работниците и работодателите, така и на обществото като цяло. Качествената трудова заетост е необходимото условие за подобряване производителността на труда и благосъстоянието на работниците.

Ключови думи: качество на заетостта; условия на труд; благосъстояние

QUALITY OF AGRICULTURAL SECTOR EMPLOYMENT - OPPORTUNITY OR CHALLENGE

Pavlina Ivanova

Abstract

Technological innovation, the processes of globalization, demographic change and the Covid-19 pandemic, which have shaped the labor market over the last decade, are also having an impact on the agricultural sector. There is a more flexible approach to resources, including human resources, transformation in the nature of work and work organization, changes in the welfare of workers, which in turn provokes the interest of scientists and politicians in the quality of employment in the sector.

The purpose of this article is to study the state of the labor market in agriculture and to consider the specifics in terms of the concept of employment quality. Various theoretical concepts are presented, statistical data are analyzed. As a result, a definition and model of employment quality are proposed, as well as a model of the process for increasing it. The answer to the question why the quality of employment is important for the agricultural business is answered. It is concluded that the concept of employment quality is oriented to the interests of workers and employers and society as a whole. Quality employment is a necessary condition for improving labor productivity and worker welfare.

Keywords: quality of employment; working conditions; welfare

Въведение

През последното десетилетие пазарът на труда търпи много промени, породени от технологичните иновации, процесите на глобализация, демографските изменения и пандемията от Ковид-19. Аграрният сектор също не е подминат от тези влияния, като промените следват общите тенденции. Производствените системи се предефинират по отношение на пространствените и времеви измерения на работата (Gosetti, 2017). На лице е по-гъвкав подход към ресурсите, включително човешките ресурси - променливо кариерно развитие, несигурност на работните места, изменчиви условия на труд. В следствие на навлизането на различни технологични иновации в селскостопанското производство някои дейности стават все по-зависими от компютрите, с последваща промяна за хората. В резултат на дигитализацията за процеса на производство вече са

нужни нови и специфични знания и умения на работещите, от които се извлича стойност. Нарастващото разделяне на висококвалифицирани и нискоквалифицирани работни места (тип „пясъчен часовник“) води до поляризация на условията на труд и пазарите на труда (Gosetti, 2017), а променящата се трудова реалност скъсява все повече границата между работа и личен живот. Работниците трябва да бъдат по-отворени за промяна и да бъдат многофункционални, проактивни и готови да инвестират част от своя „собствен“ живот (време, пространство, умения и т.н.) в производствения процес (Gosetti, 2017). Именно приложението на цифровите технологии в аграрния сектор е предпоставка за създаване на подходящи условия за подобряване на живота в селските райони, превръщането им в атрактивни места за работа и пребиваване, подобряване на социалното положение на местното население (Николов, 2021). В този контекст настъпилите адаптивни промени на пазара на труда, включително трансформацията на естеството и организацията на труда и благосъстоянието на работещите отново провокират интерес към качеството на трудовата заетост в сектора.

Днес, поставено на фокус, качеството на заетостта привлича вниманието на политици, учени, работодатели и синдикати, защото от една страна високото качество на заетостта се асоциира с продуктивни работни места, изискващи по-високи умения и компетенции на работниците, а от друга ниското качество на заетостта води до по-малко положителни резултати за работниците, работодателите, обществото и икономиката.

През последните години изучаването на качеството на заетостта има значително развитие както в политическите, така и в академичните среди. В Европейския политически дебат понятието качество на заетостта официално е включено в началото на 2000 година. То е залегнало в Европейския социален модел и Европейската стратегия по заетост (EES). Стратегията на ЕС „Европа 2020“ поставя нов акцент върху целите на предишната Лисабонска стратегия за „повече и по-добри работни места“. Редица европейски директиви имат за цел да насърчат висококачествени работни места и да насърчават квалифицирана и здравословна работна сила, която може да се справи с новите предизвикателства на пазара на труда (Balliester, Elsheikhi, 2018). Правителствата регулират условията, влияещи върху качеството на работата (здраве и безопасност, удължаване на работната седмица, платени отпуски и др.) в продължение на десетилетия.

Подобряването на познанията ни за качеството на заетостта е необходимо, защото основни мега тенденции като технологиите, изменението на климата, глобализацията и демографията ще играят определяща роля през следващите години в света на труда. Ето защо, често качеството на заетостта се разглежда и в контекста на „Бъдещето на работата“. Учени и политици дискутират за това как ще изглежда бъдещето на работата и как можем да го оформим. Въпреки нарастващия брой изследвания в тази област не съществува универсално приета дефиниция за това какво точно включва „бъдещето на работата“. Със сигурност „бъдещето на работа“ е многоаспектна категория, чиято ключова характеристика ще е качеството на заетостта.

Целта на настоящата статия е да се проучи състоянието на пазара на труда в селското стопанство, да се разгледат спецификите от гледна точка на концепцията за качество на заетостта и да се предложи модел на процеса, който да доведе до повишаване на качеството на трудовата заетост в сектора.

1. Качество на заетостта или печелившата стратегия за работодатели и работници

В научната литература не съществува прието определение за качество на заетостта, като често качество на заетостта, качество на работа и качество на работните места се използват като еднозначни понятия (Steffgen, Sischka, de Henestrosa, 2020). Някои учени считат, че то се отнася до всеки аспект на работата, който е свързан с благосъстоянието на служителите. Други подчертават значението на условията на заетост (напр. заплати, кариерно развитие), а трети се съсредоточават върху неикономически фактори, като доколко е значима или предизвикателна работата (Steffgen, Sischka, de Henestrosa, 2020).

Качество на заетостта са не само конкретните условия на труд определени от организацията и технологията на дадено производство, но и равнището на заплащане на труда, условията за професионално развитие на работната сила, степента на осигуреност на заетите както в периода на трудовата им дейност, така и след излизане от трудоспособна възраст, защитата и гарантирането на трудовите права и интереси не само на заетите, но и на работодателите, възможностите за съвместяване на трудовата дейност и семейния живот (Белева и др., 2009).

Munoz de Bustillo и други (2009, 2011), разглеждат качеството на работните места в две широки области: качество на работата и качество на заетостта. Качеството на работата се отнася до начините и условията, при които трудовата дейност може да повлияе на благосъстоянието на служителите, а качеството на заетостта описва всички аспекти свързани с трудовото правоотношение (Munoz de Bustillo, Fernandez-Marcias, 2009, 2011).

По-широко е определението, което дава Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound, 2002, 2021) - „Качеството на заетостта е многомерно понятие, характеризиращо пазара на труда. То обхваща качеството, уменията, обучението през целия живот, развитието в кариерата, равенството между половете, здравето и безопасността на работното място, гъвкавостта и сигурността, включването и достъпа до пазара на труда, баланса в организацията на работа и личния живот, социалния диалог между работници и работодатели, недопускането на дискриминация, отчитането на постиженията“. Концептуалната рамка на фондацията е представена на фигура 1.



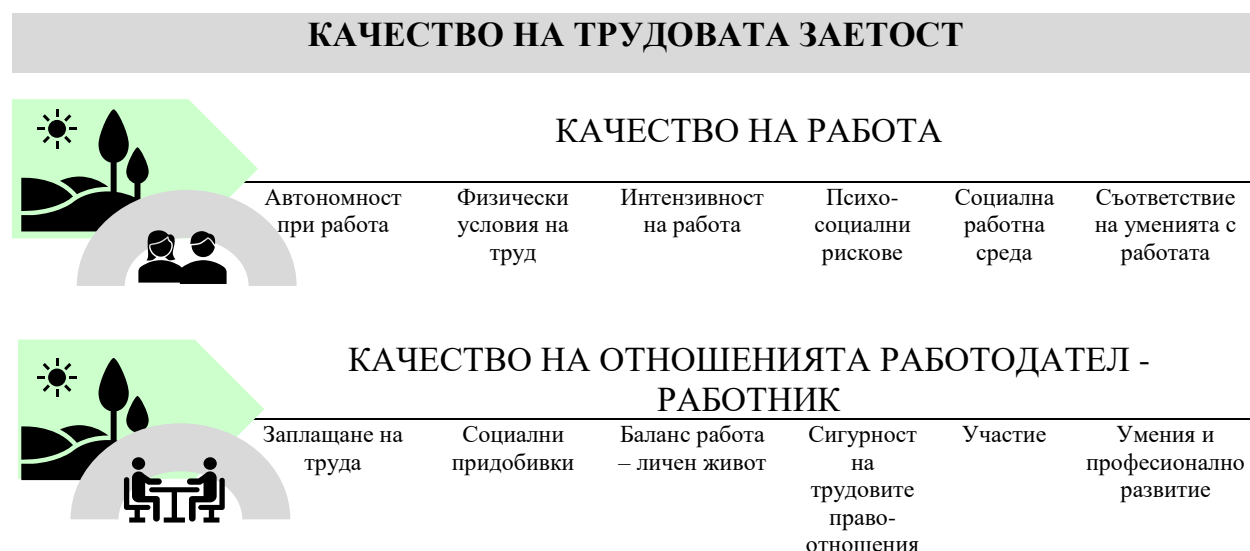
Фиг. 1 Концептуалната рамка на качеството на заетостта

Източник: Адаптирано по Eurofound (2002, 2021)

Моделът, който представяме тук, взема като отправна точка конструкцията на Европейската фондация и следва линията на подхода на Munoz de Bustillo и Fernandez-Marcias (2009, 2011). Наред с това се прави уточнението, че понятието „качество на

заетостта“ е общото понятие. По-конкретно, **качеството на трудовата заетост е съвкупност от качеството на отношенията работодател – работник, свързано с договорните отношения между тях и качеството на работа, свързано с материалната работна среда.** Тези два основни компонента на категорията имат потенциално въздействие върху благосъстоянието на работещите - отношенията работодател - работник, отнасящи се до аспектите на трудовото правоотношение, (трудов договор, заплащане, работното време и развитие на кариерата) и качеството на работа - самата работа и условията, при които се извършва (автономност, интензивност, социалната среда, физическите условия на труд и др.).

Различните подходи предполагат и различни начини за измерване на качеството на заетостта, целящи да се наблюдават промените на пазара на труда и тяхното въздействие върху условията на труд и благосъстоянието на служителите и да се оцени ефективността на политическите интервенции. На основата на даденото определение и отчитайки спецификите на сектора се предлага следният модел за качество на трудовата заетост на работещите в аграрния бизнес (фиг. 2).



Фиг. 2. Модел на качеството на трудовата заетост

Източник: авторова разработка

Условията на труд имат най-голям ефект върху производителността по отношение на стреса в работата и недоволството от работата. Очевидно от научните заключения на (Patterson, 2003) е, че колкото по-удовлетворени са работниците и колкото

по-високо е качеството на трудовата заетост, толкова по-голяма е възможността фирмите да повишат рентабилността и производителността си.

Много мениджъри са с погрешно впечатление, че нивото на представяне на работниците на работното им място е пропорционално на пакета възнаграждения и обезщетения. Въпреки, че пакета от компенсации е един от най-силните мотивационни инструменти той има ограничен и краткосрочен ефект върху производителността на работниците (Ryan, 2000). По-широко възприета е хипотезата, че по-добрата среда на работното място мотивира служителите и дава по-добри резултати. Brill (1990) доказва, че подобряването на физическите условия на труд и работната среда може да повлияе на поведението на служителите и да повиши производителността им с от 5 до 10%. За да се постигнат високи нива на производителност организациите трябва да гарантират, че работната среда е благоприятна за организационните нужди, способства за взаимодействието и неприкосновеността на личния живот.

Неблагоприятните условия на труд, които са предпоставка за трудови злополуки, обременяват организацията във финансов аспект, поради: загуба на производителност, включително на работниците, които не са пострадали, но са били възпрепятствани да изпълняват своите трудови задължения през определен период; изплащане на обезщетения, застрахователни премии и медицинско лечение на пострадалите; загуби, свързани с повреда на производственото оборудване (машини, инструменти, материали и сгради); разходи за разследване и инспектиране на злополуката; разходи за осигуряване на заместник на пострадалия; плащания за извънреден труд, свързани със злополуката; влошаване имиджа на организацията с всички произтичащи от това неблагоприятни въздействия върху клиенти, доставчици, кандидати за работа и т.н.

Неслучайно се оказва, че компаниите, които се развиват успешно, непрекъснато усъвършенстват условията, в които се трудят техните служители. Разбира се, това до голяма степен произтича и от стремежа към ограничаване на рисковите фактори, които имат висока икономическа цена.

Управлението на безопасността и здравето при работа има съществено значение при предотвратяване на трудовите злополуки, професионалните заболявания и психосоциалните проблеми, свързани с работната среда. Те допринасят както за общото подобряване на здравословното състояние на работещите, така и за снижаване на разходите на национално, секторно и фирмено ниво. Намалването на рисковете при

работа е не само морално, но и правно задължение. В това има стабилна бизнес мотивация, защото по-ефективният контрол може да доведе до подобрена кондиция на персонала, до повишаване на производителността и намаляване на материалните разходи, чрез по-малко отсъствия от работа, намаляване на текучеството, икономия на суровини, по-добро качество на продукцията и т.н. Най-успешните предприятия и фирми обикновено поддържат най-добрите условия за труд. Доброто здраве на работниците означава и добър бизнес.

Неудовлетворението от работата влошава психическото здраве на индивидите и провокира стрес и безпокойство. Факт е, че последствията от стреса са твърде скъпоструващи, измерени в разходи за здравеопазване заради увеличени заболявания, както и разходи, свързани с компенсиране на отсъствията и текучеството на служителите.

По традиция, представата за сигурност на трудовите правоотношения се свързва с подписването на безсрочен трудов договор, което лишава всякакви форми на временна заетост от възможността да бъдат възприемани като потенциален източник на удовлетворение от служителите. Стремещт трябва да е насочен към повече работни места, осигуряващи целогодишна заетост, даващи сигурност на работниците и възможност за кариерно развитие.

Ludwig и колектив (2018) посочват, че макар дигитализацията да осигурява софтуерни решения, които улесняват работата в реално време, това може да доведе и до влошаване на баланса между работа и личен живот, тъй като често се налага работниците да са на разположение и да могат да използват софтуера дистанционно.

Като компонент на качеството на трудовата заетост заплащането трябва да е справедливо. Счита се, че несправедливите системи на заплащане, дисбалансът между заплащането и полаганите трудови усилия причиняват прегаряне на служителите (Pienaar, Willemse, 2008). Допълнителните социални придобивки увеличават лоялността на работниците и подобряват трудовото представяне.

От гледна точка на ангажираността на работниците Gyekye (2006) показва, че условията на работната среда оказват влияние върху нея. Ангажираният служител е този, който е готов да полага допълнителни усилия за успеха на организацията. Той споделя с колеги, клиенти и приятели положителното си мнение за своя работодател. Той не само показва желанието си да допринесе, но знае как точно да работи ефективно, тъй като

разбира ясно поставените цели и стратегия на своя работодател. Ангажираният служител възприема успехите на фирмата като свои собствени. Той по-лесно може да бъде задържан в предприятието, защото иска да е част от него. Бизнесът се нуждае от ангажирани работници и служители, т.е. такива, които добавят допълнителна стойност.

Така представена, концепцията за качество на заетостта поставя въпроса: За кого всъщност е качеството - за работниците, за работната сила (включително безработните), по отношение на предприятията или за икономическите резултати на страните? Обикновено отговорът на този въпрос е, че качеството на заетостта е печеливша стратегия („win-win” strategy) – губещи няма. Кнох и Warhurst (2011) коментират също, че знаейки какво представлява качествена трудова заетост и разширявайки обема на добрите работни места има потенциал за създаване на значими социални и икономически ползи.

2. Качествена трудова заетост в селското стопанство - необходимо условие за растеж и конкурентоспособност на сектора

През последните 50 години в България и в останалите страни от Европейския съюз (ЕС) се наблюдават значителни промени в селскостопанските пазари на труда. Те са повлияни от промените в сектора, икономиката в селските райони и политиките на ЕС. Налице е внушителна миграция извън стопанствата. Особеностите на пазара на труда в аграрния сектор се обуславят от това, че:

- бизнес средата, в която аграрните фирми работят в момента, се отличава от тази от предишните десетилетия;
- предлагащите труд са от няколко активни поколения, които имат различни нагласи и очаквания по отношение на работата;
- съществуват различия в квалификацията и опита, които работодателите търсят и това, което кандидатите предлагат.

В сектор Селско, горско и рибно стопанство преобладават микро и малки предприятия. 90% от предприятията са с до 9 заети лица, 8,5% са с между 10-49 заети (виж табл.1).

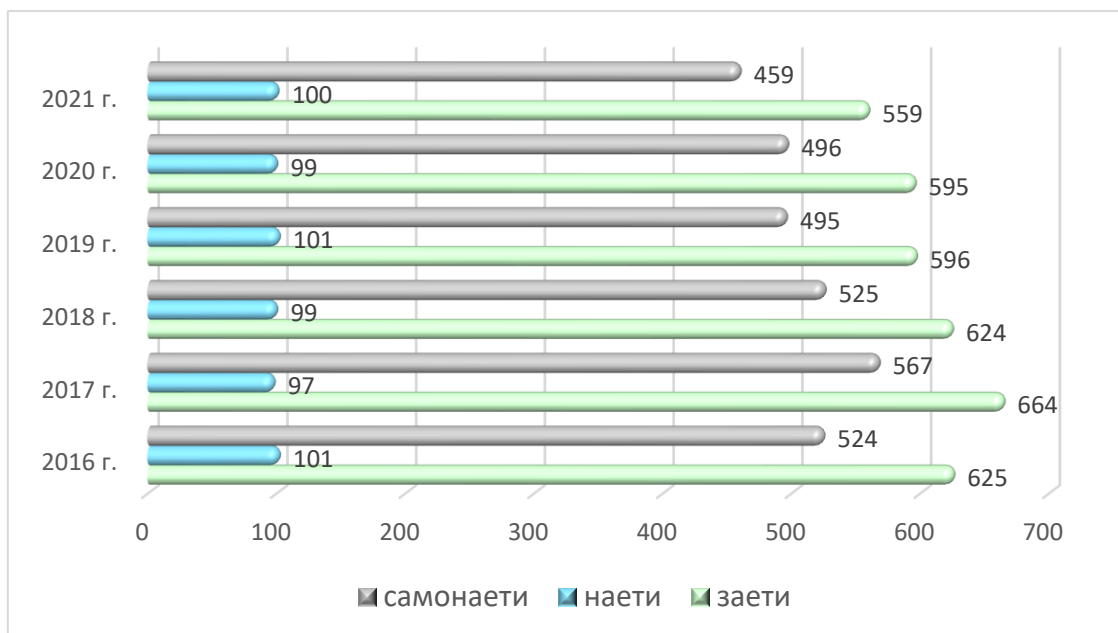
Таблица 1

Брой предприятия в сектор Селско, горско и рибно стопанство, според броя на заетите лица в периода 2016– 2020 г.

Размер според броя заети лица	2016 г.	2017 г.	2018г.	2019 г.	2020 г.
	Предприятия, брой				
Общо	19908	19880	19923	19265	19126
0 - 9	18130	18079	18149	17537	17494
10 - 49	1636	1663	1636	1591	1513
50 - 249	132	128	128	126	106
250 +	10	10	10	11	13

Източник: НСИ

Динамиката на заетостта в аграрния сектор за периода 2016 - 2021 г. се характеризира със спад в края на периода от 625,0 хил. души през 2016 г. до 559,7 хил. души през 2021 г. От тях 100 хил. души са наети, а останалите са самонаети лица (фиг. 3).



Фиг. 3. Динамика на заетостта в аграрния сектор за периода 2016 – 2021 г. (хил. души)

Източник: НСИ

По данни на НСИ средносписъчният брой на заетите по трудови правоотношения за последните пет години в сектор „Селско, горно и рибно стопанство“ нараства с 10%, а относителният дял на заетите в аграрния сектор е 3,08 % от всички заети в страната. Голяма част от тях са сезонна работна сила (наети от стопанствата работници само за периода на земеделската кампания).

Традиционно голям е относителният дял на семейна работна сила, това са работещите в стопанствата на физически лица, членове на техните семейства. През 2020 г. относителният дял на семейната неплатена работна ръка е 79% (Преброяване на земеделските стопанства, 2020, предварителни резултати). Постоянно заетата несемейна работна сила включва редовно работещите в стопанството работници през цялата година или регулярно през части от годината, ако производствените условия го налагат.

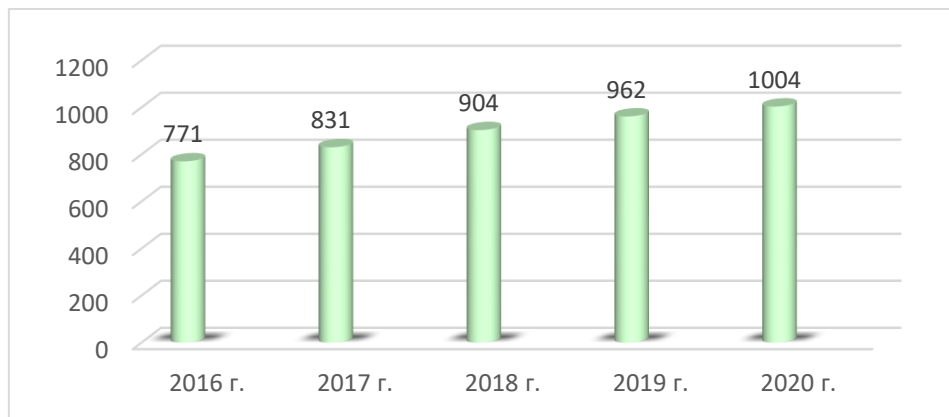
Формата на трудова заетост – сезонна или постоянна е определяща за компонента на качеството на заетостта „сигурност на трудовите правоотношения“. Характерно за сектора е, че често се прилагат форми на гъвкава заетост - работа на непълен работен ден, гъвкави графици, срочни трудови договори, едnodневни трудови договори, но това не означава прилагане на фирмени политики за балансиране на професионалния и личния живот. Причините, които генерират тези форми на трудова заетост са от една страна правните възможности за сключване на срочни трудови договори за сезонна работа, прилагане на договори със срок за изпитване при новопостъпилите работници и от друга страна производствената специфика. Регламентираните през 2015 г. едnodневни договори създават възможност за облекчен ред за наемане на много работници за кратко време по време на кампаниите в растениевъдството, но от друга страна приложното им поле е твърде ограничено, тъй като се отнася само към плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула и тютюн, докато кампанийните дейности в растениевъдството на практика са повече.

Освен това работодателите до голяма степен се възползват от законовата възможност за сумирано изчисляване на работното време, което им осигурява определена свобода за определяне на дневната продължителност и началото и края на работното време. Наетите често работят повече от нормалното работно време, работят и в празничните и почивните дни. Тези организационни решения в селското стопанство се прилагат по производствена необходимост и в интерес по-скоро на работодателите. Това

може да определи компонента на качеството на заетостта „баланс работа – личен живот“ като неблагоприятен.

През 2020 г. заетите в сектор „Селско, горско и рибно стопанство“ с висше образование са 8%, със средно – 49% и с основно образование – 43%, приблизително такъв е относителния им дял и през другите години от периода (Преброяване на земеделските стопанства, 2020, предварителни резултати). В свое изследване KPMG, Skills impact (2019) прогнозира, че през следващите 10 години всяко трето ново работно място в земеделието, горското стопанство и риболовът ще бъде свързано с навигационните технологии, автоматизацията на процесите и фиксираната роботика. Хората ще продължат да участват в целия процес, но вече на много по-високо ниво на интелигентност, оставяйки повечето оперативни дейности на машините. Променящата се технологична среда, оказва ключово въздействие върху работната сила по отношение на знанията, уменията и компетенциите. Станимирова (2021) посочва, че от съществено значение за бизнеса в сектора е обучението на персонала. Нараства нуждата от нетрадиционни селскостопански умения като технологични, научни и управленски компетенции и притежаване на цифрови възможности (Иванова, 2021). В тази връзка адекватно решение на правния механизъм може да бъде създаване на допълнителна уредба и практика на едnodневни договори за обучение (Андреева, Йолова, 2021). Именно увеличеното приложение на цифрови технологии в аграрния бизнес е възможност да се привлече по-младото поколение към заетост в предприятията от сектора. Към момента преобладават заетите във възрастовата група над 45 години, значителен е относителния дял на работещите в сектора на възраст над 65 години - средно 25-28%. Средно 57% от работната сила в сектора са мъже (Преброяване на земеделските стопанства, 2020, предварителни резултати).

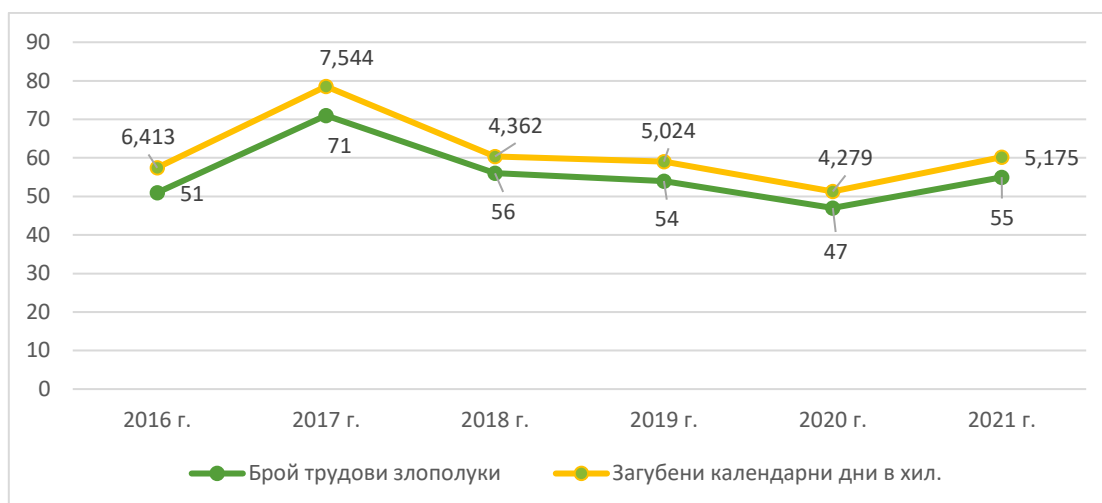
През 2020 г. средномесечната брутна работна заплата в сектора е 1004 лв. Размерът на възнагражденията нараства - от средна годишна брутна заплата 771 лв. през 2016 г. Повишението е с 23% (приблизително с толкова се променя и средната годишна работна заплата в страната като цяло) (фиг. 4). Въпреки нарастващия нетен доход на единица труд, темповете на растеж на заплатите са по-ниски от тези на другите фактори на производство (Киречев, 2021).



Фиг. 4. Средномесечна брутна работна заплата в сектор Селско стопанство за периода 2016 – 2020 г.

Източник: НСИ

Физическите условия на труд в селското стопанство са добри, макар и често работниците да са изложени на въздействието на висока или ниска температура, шум и прах. Често работят с препарати за растителна защита и други опасни вещества, а влиянието на ергономичния фактор „болезнена и изморителна работна поза“ трудно може да бъде избегнат. Работещите в селското стопанство в голяма степен не могат да избират или променят реда на задачите, които трябва да изпълняват, но за сметка на това могат да избират скоростта си на работа. Степента на автономност зависи от формата на трудовата им заетост – сезонна или постоянна. Условията на труд в сектора се характеризират в определени моменти с много висок интензитет и темпо на работа, но като цяло влиянието на работата върху физическото и психическото здраве на наетите е ограничено (Иванова, 2013). На фигура 5 са представени броят на трудовите злополуки в сектора за периода 2016 г. – 2021 г. Най-висок е техният брой през 2017 г. – 71 бр., а най-нисък през 2020 г. Средно 5466 календарни дни се губят на година заради трудови злополуки.



Фиг. 5. Трудови злополуки в сектор Селско, горско и рибно стопанство за периода 2016 г. – 2021 г.

Източник: НОИ

Високото качество на трудовата заетост има ясно въздействие върху благосъстоянието на работещите и тези ефекти преминават към качеството им на живот извън работа и качеството на живот на техните семейства. Ползите за работодателите са:

- Привличане и задържане на работниците;
- Запазване на квалифицираните и опитните работници;
- Възползване от уменията и способностите на работниците и служителите;
- Подобряване на ангажираността към работата (страст към работата);
- Работниците ще са по-иновативни в работата си;
- По-успешно изпълнение на основните организационни цели, свързани с качеството на произвежданата продукция;
- Създаване на приятна и подкрепяща работна среда;
- Работниците ще са по-продуктивни като цяло.

Позитивните ефекти от високо качество на трудовата заетост се свързват и с психологичните и морални нагласи в процеса на труда. Ето защо, необходимостта от повишаване на качеството на трудовата заетост може да се обоснове с интереса на работодателите от „лоялност на работника към предприятието“, „мотивацията му за добра работа“, „по-висока концентрация на работника“, „старанието му да не допуска грешки и загуби за предприятието“. Чрез доволните работници работодателите могат да получат конкурентни предимства и да увеличат своето благосъстояние.

Икономически ефект от по-високото качество на трудовата заетост е и по-ефективното използване на работното време от въвеждането на мерки за балансиране на семейния и професионалния живот.

3. Модел на процеса на повишаване на качеството на трудовата заетост.

Наличието на качествена заетост и добра работа, обикновено се смята, че води до по-висока производителност (Eurofound, 2012). Това се обяснява с по-ниското текучество на наетите лица, по-малкото отсъствия от работа (Clark, 2001), по-доброто изпълнение на задачите (Bhatti, Qureshi, 2007), по-малко наранявания на работа и по-малко трудови злополуки (Barling, Kelloway, Iverson, 2003). Предизвикателство за работодателите в сектора на селското стопанство е да се открият начини за увеличаване на производителността, като същевременно се поддържат високи нива на качество. Един от начините за постигане на това е повишаването на качеството на трудовата заетост на наетите работници и служители.

Предприемането на конкретни стратегически действия от страна на работодателите за преодоляване на негативните тенденции е обективна необходимост, която ще генерира ползи както за работещите така и за работодателите. Повишаването на качеството на трудовата заетост на наетите в селското стопанство може да се осъществи в следните насоки: подобряване на условията на труд, безопасността и здравето при работа, сигурността на трудовите правоотношения, възмездяването на положения труд и повишаване ангажираността на работниците и служителите.

Основна задача на дейността по повишаване на качеството на трудовата заетост е да съдейства за ефективна реализация на целите на организацията чрез въздействие върху ключовите компоненти на качеството на трудовата заетост. Процесът предполага разработването на принципен модел, който да позволява да бъде усъвършенстван и доразвиван във всяка аграрна фирма, в зависимост от специфичните ѝ потребности. Създаването на такъв модел, може в значителна степен да унифицира процеса по повишаване на качеството на трудовата заетост в съвременното аграрно предприятие. Ето защо, в основата на повишаването на качеството на трудовата заетост в теоретичния модел следва да се заложи на:

Първо, запазване на постиженията и досега утвърдените добри практики по отношение на трудовата заетост в аграрния бизнес;

Второ, предприемане на действия и мерки за подобряване на качеството на трудовата заетост в съответствие с постоянно нарастващите изисквания на пазара на труда;

Трето, засилване на сътрудничеството между бизнеса и външни синдикални, работодателски и браншови организации;

Четвърто, усъвършенстване на нормативната база в областта на трудовата заетост.

Всяко аграрно предприятие реализира дейностите за повишаване на качеството на трудовата заетост в съответствие със собствената си специфика, но за да се реализират в рамките на сектора или на национално ниво е добре да се използват общи правила и признаци.

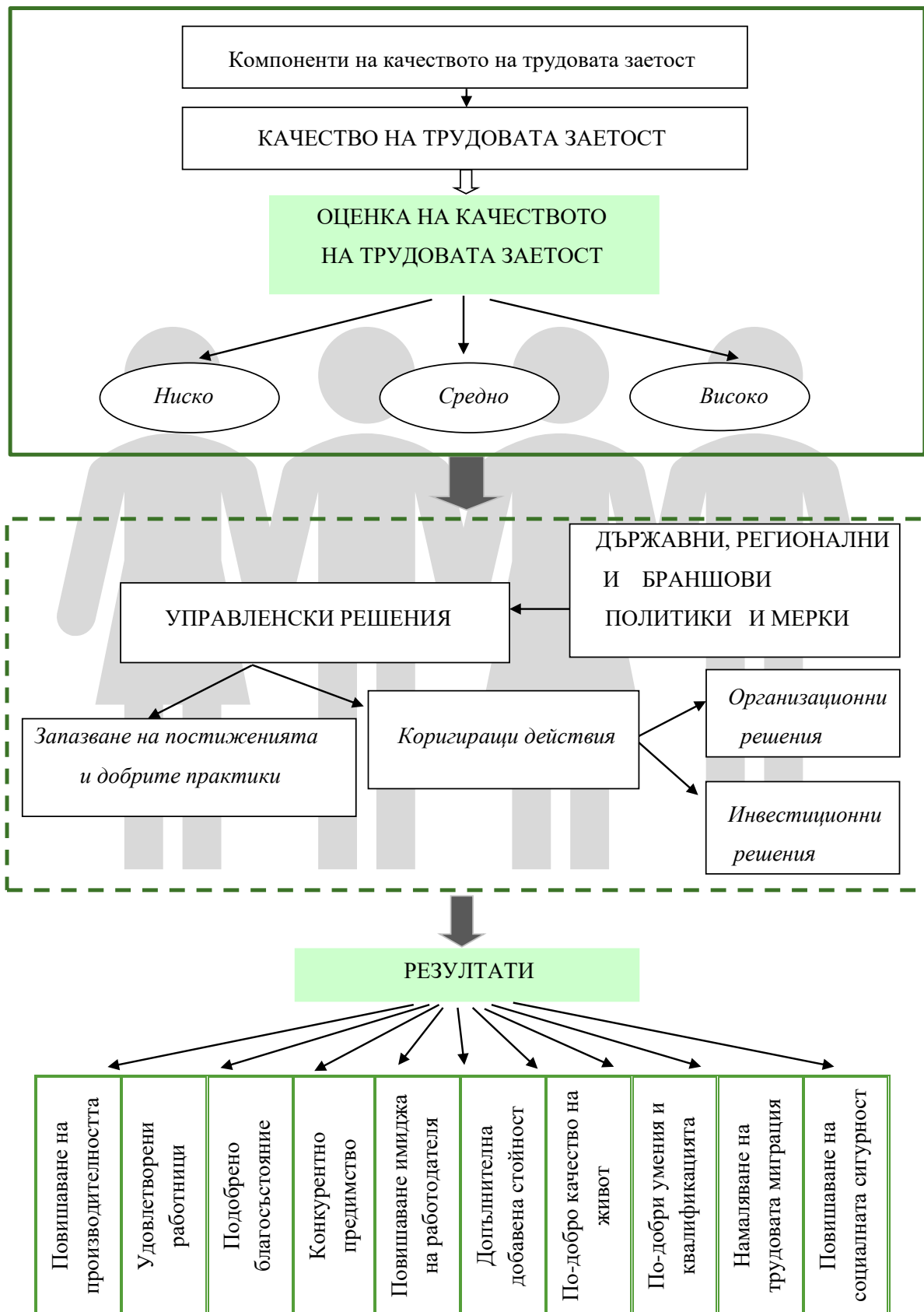
Повишаването на качеството на трудовата заетост може да се осъществи чрез осъзнати и целенасочени усилия, на основата на фирмените ценности и норми или изградените вътрешнофирмени правила. Повишаването на качеството на трудовата заетост ще даде конкурентно предимство на всяка съвременна организация, в която се ползват гъвкави форми за управление.

Предложеният модел на процеса за повишаване на качеството на трудовата заетост е представен на фигура 6.

При повишаването на качеството на трудовата заетост, както при всеки процес е необходимо:

- Да се проведе мониторинг и оценка на настоящото състояние на качеството на трудовата заетост;
- Да се приеме концепция за повишаване на качеството на трудовата заетост;
- Да се набележат съответните управленски действия за постигане на желаното ниво на качество на заетостта.

Мониторингът и оценката на качеството на трудовата заетост може да се осъществява по предложения от автора модел от ръководителите, специалистите човешки ресурси в организацията, или от външен оценител – експертна или консултантска организация. Оценяването на качеството на трудовата заетост е сложна дейност, чрез която се идентифицира настоящото състояние на обекта, резултатите се сравняват с желаното състояние. Целесъобразно е резултатите от оценката да са достъпни като информация за всички членове на предприятието.



Фиг. 6. Модел на процеса за повишаване на качеството на трудова заетост

Източник: авторова разработка

Оценяването насочва работодателите към избиране на най-подходящите действия за постигане на поставените цели. Ако резултатите от извършената оценка са незадоволителни се налагат коригиращи действия, свързани с конкретни организационни и инвестиционни мероприятия.

Заключение

От изложеното може да се обобщи, че:

- Качеството на заетостта има множество аспекти свързани с характеристиките на самата работа и условията, при които се извършва и характеристиките на взаимоотношенията работник – работодател, отнасящи се до особеностите на трудовото правоотношение.

- Концепцията за качество на заетостта е ориентирана към интересите както на работниците и работодателите, така и на обществото като цяло. Качествената трудова заетост е необходимото условие за подобряване производителността на труда и благосъстоянието на работниците.

- В аграрния сектор някои от причините за наблюдаваните негативни тенденции при заетостта са: липса на мотивация у работодателите да инвестират в човешки ресурси, липса на информация за ползата от това и недостатъчен финансов ресурс. Преодоляването им е възможно чрез:

- 1) превръщане на процеса по мониторинг и оценка на качеството на заетостта в регулярен, и задължителен за предприятията от сектора. Предложените модели на качеството на трудовата заетост и на процеса за повишаването ѝ позволяват тя да се проучи и в същото време вниманието на мениджърите да се фокусира към конкретните проблеми и предприемането на съответните действия;
- 2) промени в законодателството и вътрешнофирмената нормативна уредба.

В заключение оставаме пред въпроса: защо за аграрния сектор качеството на заетостта е важно? Вярваме, че отговорът се крие в огромното значение, което работата има за заетите в сектора. Дигитализацията в аграрния бизнес доведе до нови възможности за професионална реализация, но постави и изискването за все по-образована и по-квалифицирана работна сила, като промени потребностите на работещите и работодателите. Все по-актуален става въпросът за достигане на баланс

между работа и личен живот, благосъстояние на работното място и социална защита, в контекста на новата икономическа реалност. Следва да подчертаем, че ако организациите в аграрния сектор искат да следват концепцията за качествена заетост, е необходимо да са отговорни, адаптивни по отношение на трудовата заетост, условията на труд, заплащането и договарянето.

Използвана литература

1. Andreeva, A., Yolova, G. (2021). Vliyanie na novata industrialna revolyutsiya varhu trudovopravnite otnosheniya v sferata na zaetostta v selskoto stopanstvo. Ustoychivo upravlenie na pozemlenite resursi - savremenni praktiki i resheniya: Sbornik s dokladi ot Natsionalna kragla masa, Varna: Nauka i ikonomika, pp. 144-152.
2. Barling, J., Kelloway, E. & Iverson, R. (2003), High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries, *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 276-283.
3. Balliester T., Elsheikhi A. (2018). The Future of Work: A Literature Review. [accessed on 23.10.2021]. Available online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/inst/documents/publication/wcms_625866.pdf.
4. Beleva, I., Tsanov, V., Velkova D. (2009). Usloviyata na trud i kachestvoto na zaetostta v Balgariya: tendentsii i vzaimodeystviya, Sofiya, 21.
5. Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (2007). Impact of employee participation on job satisfaction, employee commitment and employee productivity. *International Review of Business Research Papers*, 3(2), pp. 54-68.
6. Clark, A. (2001). What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour Economics*, 8(2), pp. 223-242.
7. Clark, A. (2005). Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), pp. 377-400.
8. Eurofound (2002), *Quality of work and employment in Europe: Issues and Challenges*, Dublin: Eurofound.
9. Eurofound (2021). *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework, Challenges and prospects in the EU series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
10. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

(Eurofound), Green, R., P. Toner, et al. (2012). Understanding Productivity: Australia's Choice, The McKell Institute.

11. Fifth European Working Conditions Survey-Overview Report. Publications Office of the European Union; Luxembourg: (2012). [accessed on 23.10.2021]. Available online:

<https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/report/2012/working-conditions/fifth-european-working-conditions-survey-overview-report>

12. Gyekye, S. A. (2006). Safety Management: Perceptions of Workplace Safety. Professional Safety, 51(7), pp. 34-41.

13. Ivanova, P. (2013). Working Conditions in Agriculture as an Element of the Quality of employment in the sector. Trakia Journal of Sciences / The Sci. Ser. Publ. by Trakia Univ. - Stara Zagora, 11, 2013, Suppl. 1, Ser. Social Sciences, pp. 550 - 557.

14. Ivanova, P. (2021). Novite tehnologii v agrarniya biznes i vliyanieto im varhu zaetostta. Agrobiznesat i selskite rayoni - ikonomika, inovatsii i rastezh: Sbornik s dokladi: Yubileyna nauchno-prakticheska konferentsiya, 18 juni 2021: Online, Varna : Nauka i ikonomika, pp. 134-143.

15. Kirechev, D. (2021). Assessment of the Financial Efficiency of Enterprises in the Agricultural Sector in Bulgaria. Izvestia Journal of the Union of Scientists - Varna. Economic Sciences Series, Varna : Union of Scientists - Varna, 10, 2021, 3, 202-212.

16. Knox, A., C. Warhurst, et al. (2011). Job Quality Matters. Journal of Industrial Relations, 53(1), pp. 5-11.

17. KPMG, Skills impact (2019). Agricultural workforce digital capability framework_Report_Final deliverable, [accessed on 20.06.2021]. Available online: https://www.crdc.com.au/sites/default/files/Agricultural%20workforce%20digital%20capability%20framework_Report_Final%20deliverable.pdf.

18. Ludwig, T., Kotthaus, C., Stein, M., Pipek V., Wulf, V. (2018): Revive Old Discussions! Sociotechnical Challenges for Small and Medium Enterprises within Industry 4.0. In: Proceedings of 16th European Conference on Computer-Supported Cooperative Work - Exploratory Papers, Reports of the European Society for Socially Embedded Technologies, DOI: 10.18420/ecscw2018_15

19. Munoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Antón, J., & Esteve, F. (2009). Indicators of job quality in the European Union. European Parliament.

20. Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Marcías, E., Esteve, F., Antón, J.-I. (2011) E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Soc. Econ. Rev.* 2011, 9, pp. 447–475.
21. MZH, Agrostatistika, Prebroyavane na zemedelskite stopanstva, 2020, predvaritelni rezultati
22. Nikolov, R. (2021). Role of Digitalization in the Organization of Agricultural Production. *Izvestia Journal of the Union of Scientists - Varna. Economic Sciences Series, Varna : Union of Scientists - Varna* DOI: <https://doi.org/10.36997/IJUSV-ESS/2021.10.2>, 10, 2021, 2, pp. 176-183.
23. Patterson M G, West M A, Lawthorn R and Nickell, S. (2003). *Impact of People Management Practices on Business Performance*, (Issues in People Management No 22), Institute of Personnel and Development, London.
24. Pienaar, J, Willemse, S. (2008). Burnout, engagement, coping and general health of service employee in the hospitality industry. *Tourism Management* 29 (6), pp. 1053–1063.
25. Ryan, R. M., and Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, pp. 68–78.
26. Brill, M. (1990). Workspace design and productivity. *Journal of Healthcare Forum*, 35 (5), pp. 51-53.
27. Stanimirova, M., Siniyat rastezh kato strategiya za integrirano teritorialno razvitie. *Agrobiznesat i selskite rayoni - iekonomika, inovatsii i rastezh: Sbornik s dokladi: Yubileyna nauchno-prakticheska konferentsiya: Online, Varna: Nauka i iekonomika.*, 23-48.
28. Steffgen, G., Sischka, P. E., & Fernandez de Henestrosa, M. (2020). The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work. *International journal of environmental research and public health*, 17(21).
29. NSI, <https://www.nsi.bg/bg>
30. NOI, <https://www.nssi.bg/aboutbg>